
Trabajo en Equipo

INTRODUCCIÓN

Las organizaciones son básicamente un equipo constituido por sus miembros. Pero para competir con más eficacia y eficiencia, las organizaciones buscan distintas vías. Entre ellas, se encuentra el trabajo en equipo. Esta es una forma de aprovechar los talentos de los colaboradores. Es un elemento clave para el éxito y sobrevivir en el tiempo. Además, y muy importante, incrementa la motivación de los colaboradores.

Pero ¿son siempre efectivos? ¿Producen los resultados esperados? Es por ello que en este contenido abordamos muchos puntos, entre ellos, las acciones necesarias para lograr un alto desempeño en los equipos de trabajo. En adición, definiremos el trabajo en equipo, veremos sus características y ventajas. Además, apuntaremos la importancia tanto para los integrantes como para las organizaciones. También tocaremos componentes importantes del trabajo en equipo: las cinco «C». Finalmente, veremos las actitudes y roles potenciales en un equipo de trabajo.

“Si estamos juntos no hay nada imposible. Si estamos divididos todo fallará”

Winston Churchill

Trabajo en equipo



¿Qué es trabajo en equipo?

El trabajo en equipo es, en primer lugar, una evolución cualitativa de los grupos de trabajo. Es una **manera organizada de trabajar entre varias personas** con el fin de alcanzar metas comunes. En el trabajo en equipo las habilidades de los integrantes son complementarias, mantienen una responsabilidad individual y mutua, además de un marcado compromiso común por los objetivos. Generan una sinergia positiva a través del esfuerzo coordinado de sus integrantes. Como resultado, logran mayor rendimiento, productividad y satisfacción personal.

Definición

El trabajo en equipo se define como un «número de personas con habilidades complementarias que están comprometidas con un propósito, un conjunto de metas de desempeño y un enfoque común, por los cuales se hacen mutuamente responsables.» Katzenbach (2000) y Smith (2000).

Características del trabajo en equipo

- Existe la presencia de un líder, que guía y conduce el equipo, pero no lo controla. El rol de liderazgo es compartido.
- Las reuniones son debates abiertos donde los miembros colaboran en las soluciones de problemas.
- Clara cohesión, espíritu colectivo concentrado en las tareas y satisfacción por la calidad de sus procesos de trabajo.
- El trabajo se discute, se realiza en conjunto y reina la cooperación entre los miembros. Todos son el “motor” del equipo.
- Los integrantes tienen responsabilidad por ellos mismos al igual que por el equipo.
- El desempeño se mide de manera directa, por medio de la evaluación de los productos del trabajo colectivo.
- Innovación constante: Se mejoran los procedimientos existentes o se inventan nuevos. Se busca obtener los mismos resultados o mejores con menos recursos.
- Entre todos se logra una integración armónica de las funciones y actividades a desarrollar.

Diferencias entre trabajo en equipo y trabajo en grupo.

Muchas veces de manera errónea se utilizan los términos «grupo» y «equipo» indistintamente. Las diferencias entre grupo y equipo de trabajo son muchas, especialmente, si se habla de resultados. El desempeño de un grupo de trabajo depende de lo que hace cada uno de sus miembros.

En contraste, el de un equipo incluye los resultados individuales y el producto del trabajo colectivo. Es decir, aquello que dos o más miembros producen juntos como aportación real.

A modo de resumen te dejamos con un cuadro comparativo que recoge las principales diferencias entre ambos conceptos.

Atributos	Equipo	Grupo
Liderazgo	Compartido por el equipo.	Propiedad de una persona.
Comunicación	Abierta	Con el líder, no circula entre los miembros.
Responsabilidad	Individual y colectiva	Individual
Habilidades	Son utilizadas para conseguir el proyecto en su conjunto.	Cada miembro las utiliza para cumplir únicamente el rol o tarea que previamente se le ha asignado.
Resultados	Fruto del esfuerzo colectivo del equipo.	Fruto de la suma de contribuciones individuales.
Forma de trabajo	Interdependiente: Se trabaja en pro de los objetivos personales y del equipo.	Independiente: Se trabaja en pro de dar cumplimiento a las tareas personales asignadas.
Conflictos	Se resuelven por medio de la confrontación colectiva.	Se resuelven por medio de la imposición.

Las 5 c del trabajo en equipo



Es primordial buscar constantemente vías para que los negocios y las empresas sean cada vez más productivos y competitivos. Uno de los caminos que se han encontrado es **lograr que los equipos de trabajo estén más unidos y sean más eficaces.**

O, dicho de otra manera, trabajen en equipo. Por esta razón, muchos expertos han buscado la mejor forma de hacer que el trabajo en equipo funcione de forma eficaz.

Tom Peters, considerado para muchos, el padre del Management moderno, estudió los factores necesarios para que los equipos alcanzaran un alto rendimiento. En sus hallazgos detectó **cinco componentes del trabajo en equipo** necesarios para lograr un alto desempeño: las cinco c del trabajo en equipo.

Complementariedad

Cada miembro debe poner sus habilidades y conocimientos diferenciales al servicio del equipo. Esto permite alcanzar logros que de manera individual no sería posible.

Coordinación

El líder debe conocer las potencialidades de cada uno de los miembros. De esta manera, podrá asignar cada una de las tareas a la persona idónea para realizarla.

Comunicación

Se considera un elemento esencial para coordinar las acciones individuales y colectivas del equipo. Es necesaria una comunicación abierta, clara y oportuna. Así, cada miembro conoce qué tiene que hacer y cómo hacerlo.

Confianza

Los integrantes deben creer en sus capacidades y en las de los demás para el logro del objetivo común. El líder debe explicar de manera clara y concisa el proyecto al equipo, las labores que realizará cada persona y cuál es el objetivo final que se quiere conseguir. Es importante destacar que la confianza no se genera en «un abrir y cerrar de ojos». Por eso, es importante cuidarla y crearla poco a poco.

Compromiso

Se debe priorizar las necesidades e intereses del equipo por encima de los intereses personales. Los miembros del equipo deben poner sus capacidades y talentos al servicio del grupo.

Roles en un equipo de trabajo



De acuerdo con Stephen P. Robbins, en su libro Comportamiento Organizacional, «cada equipo tiene necesidades diferentes y debe seleccionarse a sus integrantes de modo que se garantice que se cubrirá la totalidad de los distintos roles.» Robbins identifica nueve roles potenciales en los equipos (en muchos equipos, los individuos juegan roles múltiples).

LOS ADMINISTRADORES NECESITAN ENTENDER LAS FORTALEZAS INDIVIDUALES QUE CADA PERSONA APORTA AL EQUIPO, SELECCIONAR A SUS MIEMBROS CON ESTAS EN MENTE Y HACER LAS ASIGNACIONES DE TRABAJO QUE SE AJUSTEN CON LOS ESTILOS QUE PREFIEREN ESTOS.

A continuación, los nueve roles en un equipo de trabajo.

1. Integrador: Coordina e integra.
2. Creador: Inicia las ideas creativas.
3. Asesor: Estimula la búsqueda de más información.
4. Salvaguarda: Libera las batallas externas.
5. Controlador: Examina los detalles y refuerza las reglas.
6. Productor: Da dirección y seguimiento.
7. Organizador: Proporciona estructura.
8. Asesor: Ofrece análisis amplios de las opciones.
9. Promotor: Celebra las ideas una vez iniciadas.

Ventajas y Desventajas

Las ventajas del trabajo en equipo son innegables. El trabajo dentro de un equipo bien cohesionado, tiene importantes **beneficios tanto para los individuos como para las organizaciones**. Pero cabe destacar que para que un equipo las disfrute deberá contar con una buena organización. Además, que los objetivos trazados sean realmente comunes, comprendidos y aceptados por todos los miembros. Veremos algunos aspectos positivos de trabajar en equipo tanto para los individuos como para las empresas.

Beneficios para los individuos:

Afiliación: Ayuda a los individuos a sentirse parte de algo.

Tensión: Se labora con menos tensión, estrés y disminuyen las frustraciones, ya que el trabajo compartido por todos.

Aprendizaje colaborativo y creatividad: Pues se comparten los conocimientos y la información. También se dispone de más puntos de vista en los procesos de toma de decisiones.

Se **comparten** los incentivos económicos y reconocimientos profesionales.

Logra una **mayor integración** entre las personas, promoviendo el desarrollo de las relaciones interpersonales, la equidad, la amistad y la colaboración.

Beneficios para las empresas y organizaciones:

Mayor productividad: Como resultado de tomarse las decisiones por consenso, la cantidad y calidad del trabajo aumenta. Además, hay una mayor aceptación de estos acuerdos.

Mayor aceptación: Las decisiones que se toman con la participación de todo el equipo tienen mayor aceptación que las decisiones tomadas por un solo individuo.

Se fortalece el **espíritu colectivista y el compromiso** con la organización.

Crece el flujo de conocimiento e información entre los trabajadores, lo cual conduce a mejores ideas y determinaciones.

Al ser más diversos los puntos de vista surgen nuevas formas de abordar los problemas.

Aumenta el entendimiento de las perspectivas de los demás trabajadores. Se acentúa el empoderamiento y el compromiso del personal de la empresa.

Importancia del trabajo en equipo

Crea sinergias: Los conocimientos individuales tienen un mayor impacto cuando se suman a otros.

Fortalece a las empresas ante el cambio: Los equipos fuertes, unidos y con metas claras son menos permeables a los contextos de crisis. Las sinergias empoderan a las empresas ante los cambios que puedan surgir.

Establece estructuras más flexibles y participativas: Se depende menos de las jerarquías y los integrantes tienen un margen de acción mucho mayor. Aparte, son el escenario perfecto para valores como la solidaridad, la colaboración mutua y el sentido de pertenencia hacia el grupo y la empresa en su conjunto.

Refuerza la responsabilidad: Cada integrante asume un rol dentro del equipo y debe responder a los demás por las tareas que le han asignado.

Fomenta el desarrollo de habilidades sociales: Las dinámicas que se producen dentro de los equipos de trabajo permiten a los integrantes desarrollar habilidades sociales. Algunos ejemplos son empatía, comunicación eficaz y resolución de conflictos.

Actitudes para trabajar en equipo



- Autocrítica: Buscar la mejora continua.
- No se critica lo mal hecho, sino lo que se puede cambiar.
- Responsabilidad.
- Saber que deben contribuir al éxito del equipo. Y también, a la defensa de los compañeros.
- Lealtad con los demás miembros.
- Buscar el beneficio conjunto.
- Capacidad para relacionarse cordialmente con los demás miembros del equipo.
- Iniciativa y optimismo.
- Ver las cosas con espíritu positivo.

Recomendaciones para mejorar el trabajo en equipo

El trabajo en equipo se establece por una necesidad. Además, se espera que produzca mejores resultados. Pero no debe suponerse que mejorará de manera automática su productividad. **Al equipo se le debe brindar apoyo.** Los responsables deben desarrollar y administrar el equipo realizando acciones de mejora continua.

Establecer metas claras y comprensibles para todos los miembros. Todos los integrantes deben conocer qué se espera que logren. También deben comprender cómo trabajarán juntos para conseguirlo.

Conformar el equipo por sujetos competentes. Es decir, miembros con **habilidades útiles.** Estos deben poseer las capacidades técnicas e interpersonales necesarias para lograr los objetivos comunes deseados.

Construir y conservar **confianza** recíproca entre los miembros.

Estimular una buena comunicación interna entre los miembros del equipo. Deben compartir entre sí ideas y sentimientos de manera rápida y eficaz.

Posibilidad de negociaciones. Los integrantes deben ser capaces de confrontar y reconciliar sus diferencias. Deben tener oportunidades de negociación para lograr el consenso interno y la aceptación externa.

Mantener un liderazgo adecuado y renovado: **guiar y apoyar** al equipo sin controlarlo. Debemos ayudarlos a darse cuenta de todo su potencial, aumentar su autoconfianza y aprovechar sus cualidades.

Ofrecer un **clima laboral de apoyo** desde todas las partes de la organización. Brindarle al equipo la capacitación adecuada, los recursos necesarios, un programa de incentivos que reconozca y recompense las actividades del equipo, etc.

Bibliografía:

- <https://coworkingfy.com/trabajo-en-equipo>